



نشرة الحقائق ١٠

نظام جديد للفصل من العمل خاص بالأعمال التجارية الصغيرة

لقد تمّ تقديم نظام جديد للفصل من العمل كجزء من نظام علاقات أماكن العمل يؤمن الحماية للمستخدمين من تعرّضهم إلى الفصل بطريقة غير عادلة، وفي نفس الوقت يُمكن أرباب العمل من إدارة المستخدمين ذوي الإنجازات الضعيفة بثقة. بدأ العمل بقوانين الفصل من العمل الجديدة من ١ تموز ٢٠٠٩ .

ترتيبات خاصة للأعمال التجارية الصغيرة

توجد ضمن الإطار العام لنظام الفصل الغير العادل، ترتيبات خاصة للأعمال التجارية الصغيرة التي تُشغل أقل من ما يعادل ١٥ مستخدم بدوام كامل حتى ١ كانون الثاني ٢٠١١ . ستطبق الترتيبات الخاصة على الأعمال التجارية الصغيرة و التي تُشغل أقل من ١٥ مستخدم بناءً على عدد الأفراد (بدلاً من استعمال حساب عدد العاملين بدوام كامل) من ١ كانون الثاني ٢٠١١ .

هذه الترتيبات تقدّر الظروف الخاصة لأصحاب الأعمال التجارية الصغيرة. لا تمتلك هذه الأعمال أقسام إدارة المصادر البشرية، و لا تستطيع أن تضيق الوقت كما إنها غير قادرة على إعادة توزيع المستخدمين على وظائف أو أماكن عمل أخرى بسهولة.

بالمقارنة مع الأعمال التجارية الكبيرة، فإن أصحاب الأعمال التجارية الصغيرة تستفيد من:

١. تضاعف فترة الحد الأدنى من العمل من ستة إلى ١٢ شهراً، الفترة التي لا يستطيع خلالها المستخدمين الشروع بدعوى ضد الفصل الغير القانوني من العمل، و
٢. مجموعة قوانين قصيرة وبسيطة عن الفصل العادل من العمل، اذا ما اتبعت من قبل أصحاب الأعمال التجارية الصغيرة، ستضمن أن الفصل من العمل ليس غير عادل.

مجموعة القوانين المتعلقة بالفصل العادل من العمل لأصحاب الأعمال التجارية الصغيرة

هذه المجموعة من القوانين تبيّن الظروف التي يجوز فيها الفصل العاجل (فصل بدون تنبيه أو تحذير)، مثل حالات السرقة والاحتيال والعنف.

بالنسبة للمستخدمين ذوي الإنجازات الضعيفة، فإن هذه القوانين تتطلب وببساطة من ربّ العمل أن يعطي للمستخدم سبب فعّال، بناءً على سلوك المستخدم وقدرته على انجاز العمل، لماذا المستخدم تحت خطر الفصل، والفرصة المعقولة لحل المشكلة.

لا يتطلب الأمر اعطاء تحذيرات عديدة. من المفضل، ولكن غير الضروري أن يكون التحذير مكتوباً.

مجموعة القوانين هذه توضّح عملية الفصل وتقربان المستخدمين لهم الحق في إعطاء فرصة عادلة، وتحتوي على مبادئ أساسية و التي يعتبرها أي شخص عاقل عادلة. إذا لم يكن إنجاز المستخدم مرضياً، فمن العدل تحذيره وإعطاءه فرصة لتحسين انجازه. وفي نفس الوقت، يجب أن يكن لأرباب الأعمال الحق في فصل المستخدم حالاً اذا كان سلوكه يؤثر على العمل بجديّة، مثلاً السرقة من ربّ العمل.

ما هو 'الفصل الغير العادل'؟

الفصل الغير العادل هو الفصل القاسي، الغير العادل، أو الغير المعقول. اذا جُعِل المستخدم فائضاً، والسبب هذا حقيقي، الفصل لن يكن غير عادل.

المستثنون من اقامة دعوى بخصوص الفصل الغير العادل

المستخدمون الذين لم يكملوا فترة الحد الأدنى في العمل (١٢ شهراً في العمل لدى عمل تجاري صغير وستة أشهر في العمل لدى عمل تجاري كبير) ليس لديهم الحق في اقامة دعوى ضد الفصل الغير العادل.

ويستثنى أيضاً من اقامة دعوى ضد الفصل الغير العادل المستخدمون الذين تزيد رواتبهم على الحد الأعلى للدخل (ما لم تغطي أو تطبق الأجور الحديثة المتفق عليها أو اتفاقية العمل على عملهم). الحد الأعلى للدخل من ١ تموز ٢٠٠٩ هو \$١٠٨,٣٠٠ ومجدولة سنوياً.

ليس المستخدمون العرضيون الذين يشتغلون حسب أوقات غير منتظمة مؤهلين أيضاً لاقامة دعوى ضد الفصل الغير العادل. ومع ذلك يستطيع المستخدمون العرضيون الذين يعملون بصورة منتظمة والذين لديهم توقعات معقولة بأن عملهم سيستمر اقامة دعوى ضد الفصل الغير العادل على هذا الأساس.

استثناءات أخرى من حلول للفصل الغير العادل تتضمن الأعمال الفصلية، عمالة مطلوبة لإنجاز مهمة معينة، والتي عند انتهائها، ينتهي عمل المستخدم. إنهاء عمل كان مطلوباً لفترة معينة أو لإنجاز مهمة ما لا يعتبر فصلاً من العمل.

إجراءات بسيطة غير قانونية

عندما تتم اقامة دعوى ضد الفصل الغير العادل، هناك إجراء بسيط ومجدول ينطبق على الأعمال التجارية الصغيرة والكبيرة على السواء.

يجب أن تقدم دعوى ضد الفصل الغير العادل عادةً لهيئة العمل العادل في استراليا خلال ١٤ يوماً. ويمكن لهيئة العمل العادل في استراليا أن تتبع أسلوباً مرناً في جمع المعلومات. كما أنها قد تقوم بإجراء استفسارات أولية وتناقش القضايا مع أرباب الأعمال والمستخدمين، في اجتماعات غير رسمية بأماكن متفق عليها من قبل جميع الأطراف، بقصد التوصل إلى حل بالوساطة.

في حالة وجود حقائق متنازع عليها فإن هيئة العمل العادل في استراليا قد تقرر النتيجة النهائية إما في اجتماع أو اقامة جلسة رسمية لسماع القضية.

النظام الجديد مصمم ليكون بشكل لا تغلب عليه الصفة القانونية، والهدف من هذا استبعاد المحامين ووكلاء الأجرة المشروطة من العملية بقدر الإمكان. تحت النظام الجديد، يُسمح بالتمثيل القانوني ولكن فقط بسماع من هيئة العمل العادل في استراليا.

ويمكن أن تُتخذ القرارات في جلسة الاجتماع. ستعمل هيئة العمل العادل في استراليا بصورة متماشية مع مبادئ العدالة الطبيعية، لتضمن أن كلا الطرفين يقول ما لديه وباستطاعته الاستجابة للإدعاءات الموجهة ضدهم.

تُقام جلسة السماع العامة والكاملة فقط بعدما يتم أخذ وجهات نظر جميع الأطراف، وتقرر هيئة العمل العادل في استراليا أن هذه الطريقة هي الأكثر فعالية وكفاءة لحل هذه القضية.

حل إعادة الفرد إلى عمله أو التعويض المُحدّد

سيكون إعادة الفرد إلى عمله هو الحل عدا في حالة كونه لا يتماشى مع مصالح أي من الأطراف. إذا لم يكن من المحتمل إعادة الفرد إلى عمله، يمكن أن يُحكم له بالتعويض، ولكن سيكون التعويض محددًا. الحد الأعلى للتعويض الذي يمكن دفعه سيكون ما يعادل دفعة ستة أشهر، ولكن من الطبيعي ان يكون التعويض أقل من مقدار المبلغ المحدد.

تم تحديثها في ١ أيلول ٢٠٠٩

